

# ВЕРХОВНИЙ СУД УКРАЇНИ

## ПОСТАНОВА

від 1 квітня 2015 року

Судові палати у цивільних та адміністративних справах Верховного Суду України в складі: головуючого - Гуменюка В. І., суддів: Волкова О. Ф., Кривенка В. В., Прокопенка О. Б., Григор'євої Л. І., Гриціва М. І., Коротких О. А., Кривенди О. В., Лященко Н. П., Маринченка В. Л., Охрімчук Л. І., Панталієнка П. В., Романюка Я. М., Самсіна І. Л., Сеніна Ю. Л., Сімоненко В. М., за участі: заявниці ОСОБА\_1 та представника відділу освіти Нововоронцовської районної державної адміністрації Херсонської області - ОСОБА\_2, розглянувши у відкритому судовому засіданні справу за позовом ОСОБА\_1 до відділу освіти Нововоронцовської районної державної адміністрації Херсонської області про поновлення на роботі, виплату заробітної плати за час вимушеного прогулу та відшкодування моральної шкоди за заявою ОСОБА\_1 про перегляд ухвали колегії суддів судової палати у цивільних справах Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ від 1 жовтня 2014 року, **встановили:**

У березні 2014 року ОСОБА\_1 звернулась до суду із зазначеним позовом, мотивуючи вимоги тим, що з 5 травня 2005 року вона працювала на посаді завідувача районним методичним кабінетом, який був структурним підрозділом відділу освіти Нововоронцовської районної державної адміністрації Херсонської області. Наказом від ІНФОРМАЦІЯ\_1 її звільнено із займаної посади на підставі пункту 1 частини першої статті 40 Кодексу законів про працю України (далі - КЗпП України), за скороченням штату працівників, з ІНФОРМАЦІЯ\_2. Зазначала, що звільнення відбулось із порушенням законодавства, зокрема: рішення про скорочення штату прийнято неуповноваженою особою; районний методичний кабінет було реорганізовано у комунальну установу; пропозиція перейти на вакантну посаду методиста районного центру дитячої творчості була зроблена не одночасно з попередженням про звільнення, як це передбачено частиною третьою статті 49<sup>2</sup> КЗпП України, а лише ІНФОРМАЦІЯ\_2. Посилаючись за назначені обставини, ОСОБА\_1 просила суд визнати причину пропущення строку звернення до суду поважною, визнати незаконним і скасувати наказ про звільнення, поновити на роботі, стягнути середній заробіток за час вимушеного прогулу та відшкодувати моральну шкоду.

Рішенням Нововоронцовського районного суду Херсонської області від 3 червня 2014 року, залишеним без змін ухвалою апеляційного суду Херсонської області від 17 липня 2014 року, поновлено ОСОБА\_1 строк на оскарження наказу відділу освіти Нововоронцовської районної державної адміністрації Херсонської області про звільнення; у задоволенні позовних вимог відмовлено.

Ухвалою колегії суддів судової палати у цивільних справах Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ від 1 жовтня 2014 року касаційну скаргу ОСОБА\_1 відхилено, рішення

Нововоронцовського районного суду Херсонської області від 3 червня 2014 року та ухвалу апеляційного суду Херсонської області від 17 липня 2014 року залишено без змін.

У грудні 2014 року до Верховного Суду України звернулась ОСОБА\_1 із заявою про перегляд ухвали колегії суддів судової палати у цивільних справах Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ від 1 жовтня 2014 року, посилаючись на неоднакове застосування судами касаційної інстанції частини другої статті 40 та частини третьої статті 49<sup>2</sup> КЗпП України, унаслідок чого ухвалено різні за змістом судові рішення в подібних правовідносинах.

У зв'язку із цим ОСОБА\_1 просить скасувати ухвалу колегії суддів судової палати у цивільних справах Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ від 1 жовтня 2014 року, а справу направити на новий розгляд до суду касаційної інстанції.

Ухвалою колегії суддів судової палати у цивільних справах Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ від 9 лютого 2015 року зазначену вище справу допущено до провадження Верховного Суду України.

За змістом пункту 2 розділу II "Прикінцеві та перехідні положення" Закону України від 12 лютого 2015 року № 192-VIII "Про забезпечення права на справедливий суд" (далі - Закон № 192-VIII) заяви про перегляд Верховним Судом України рішень судів, що надійшли до судів касаційних інстанцій для вирішення питання про допуск справи до провадження Верховного Суду України та рішення за якими не було прийнято на день набрання чинності цим Законом, розглядаються у порядку, що діяв до набрання чинності цим Законом.

Заслухавши суддю-доповідача, дослідивши доводи заявника, судові палати у цивільних та адміністративних справах Верховного Суду України вважають, що заява задоволенню не підлягає з таких підстав.

Відповідно до пункту 1 частини першої статті 355 Цивільного процесуального кодексу України (далі - ЦПК України) (в редакції, що діяла до набрання чинності Законом № 192-VIII) заява про перегляд судових рішень у цивільних справах може бути подана з підстави неоднакового застосування судом (судами) касаційної інстанції одних і тих самих норм матеріального права, що потягло ухвалення різних за змістом судових рішень у подібних правовідносинах.

За змістом статті 360<sup>5</sup> ЦПК України (в редакції, що діяла до набрання чинності Законом № 192-VIII) Верховний Суд України відмовляє в задоволенні заяви, якщо обставини, які стали підставою перегляду справи, не підтвердилися.

Судами першої та апеляційної інстанцій встановлено, що на виконання припису контрольно-ревізійного управління Херсонської області від 19 липня 2011 року № 21-03-16-14/4310 "Про усунення порушень та недоліків, виявлених ревізією" (а. с. 100 - 103) наказом начальника відділу освіти Нововоронцовської районної

державної адміністрації Херсонської області від 20 жовтня 2011 року внесено зміни до штатних розписів відділу освіти та скорочено, у тому числі, посаду завідувача районним методичним кабінетом (а. с. 78).

4 листопада 2011 року ОСОБА\_1 попереджено про можливе скорочення.

Наказом начальника відділу освіти Нововоронцовської районної державної адміністрації Херсонської області від ІНФОРМАЦІЯ\_1 звільнено ОСОБА\_1 з посади завідувача районним методичним кабінетом відділу освіти на підставі пункту 1 частини першої статті 40 КЗпП України, у зв'язку із скороченням штату працівників, з ІНФОРМАЦІЯ\_2 (а. с. 5).

Задовольняючи частково позовні вимоги ОСОБА\_1 суд першої інстанції, з висновками якого погодились суди апеляційної й касаційної інстанцій, дійшов висновку, що звільнення відбулось із дотриманням вимог норм трудового законодавства, зокрема: у відповідача мало місце скорочення штату працівників; позивачка була вчасно попереджена про наступне звільнення і їй запропонована вакантна на ІНФОРМАЦІЯ\_2 посада, від якої вона відмовилась.

ОСОБА\_1 зазначає, що суд касаційної інстанції під час розгляду більш ніж двох справ за подібних предмета спору, підстав позову, змісту позовних вимог та встановлених судом фактичних обставин і однакового матеріально-правового регулювання спірних правовідносин дійшов неоднакових правових висновків, покладених в основу цих судових рішень.

Для прикладу заявниця надала ухвалу Верховного Суду України від 1 червня 2011 року, постановлену ним як судом касаційної інстанції, а також постанову та ухвали Вищого адміністративного суду України від 27 березня 2014 року, від 5 лютого 2013 року та від 27 лютого 2014 року, у яких судами касаційної інстанції, з посиланням на статті 40 та 49<sup>2</sup> КЗпП України, висловлено правові позиції, зокрема:

- обов'язок запропонувати працівникові іншу роботу на підприємстві покладається на роботодавця і лише при відсутності роботи за відповідною професією чи спеціальністю вивільненому працівникові може бути запропоновано іншу роботу на іншому підприємстві (ухвала від 1 червня 2011 року);
- власник або уповноважений ним орган одночасно з попередженням про звільнення у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці зобов'язаний запропонувати працівникові всі наявні вакантні посади, які він може обіймати відповідно до своєї кваліфікації в цій же установі, і не лише за місцем його роботи в певному структурному підрозділі, а всі вакансії, які є в юридичній особі (ухвали від 5 лютого 2013 року, від 27 лютого 2014 року та від 27 березня 2014 року);
- при наявності не запропонованих вакантних на підприємстві, з якого звільняють працівника, посад, пропозиція зайняти посаду в структурі іншої юридичної особи не може бути розцінена як дійсне виконання відповідачем вимог, покладених на нього статтею 40 КЗпП України (ухвала від 27 лютого 2014 року).

Таким чином, існує неоднакове застосування касаційним судом одних і тих самих норм матеріального права, що потягло ухвалення різних за змістом судових рішень у подібних правовідносинах.

Вирішуючи питання про усунення розбіжностей у застосуванні судом касаційної інстанції норм матеріального права, судові палати у цивільних та адміністративних справах Верховного Суду України виходять із такого.

Однією з гарантій забезпечення права громадян на працю є передбачений у статті 5<sup>1</sup> КЗпП України правовий захист від необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу і незаконного звільнення, а також сприяння у збереженні роботи.

Згідно з пунктом 1 частини першої статті 40 КЗпП України трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір до закінчення строку його чинності можуть бути розірвані власником або уповноваженим ним органом у випадку змін в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників.

Частиною другою статті 40 цього Кодексу встановлено, що звільнення з підстав, зазначених у пунктах 1, 2 і 6 цієї статті, допускається, якщо неможливо перевести працівника, за його згодою, на іншу роботу.

Згідно з частинами першою та третьою статті 49<sup>2</sup> КЗпП України про наступне вивільнення працівників персонально попереджають не пізніше ніж за два місяці. Одночасно з попередженням про звільнення у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці власник або уповноважений ним орган пропонує працівникові іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації.

Таким чином, однією з найважливіших гарантій для працівників при скороченні чисельності або штату є обов'язок власника підприємства чи уповноваженого ним органу працевлаштувати працівника.

У справі яка переглядається судами встановлено, що у зв'язку з приведенням структури відділу освіти Нововоронцовської районної державної адміністрації Херсонської області відповідно до Бюджетного кодексу України відбулося припинення роботи районного методичного кабінету, як структурного підрозділу цього відділу освіти та створено нову самостійну комунальну установу "Нововоронцовський районний методичний кабінет" (далі - КУ "Нововоронцовський районний методичний кабінет").

Статутом зазначеної комунальної установи визначено, що КУ "Нововоронцовський районний методичний кабінет" є юридичною особою з моменту його державної реєстрації, власником якої є територіальні громади сіл, селищ Нововоронцовського району Херсонської області; засновником є Нововоронцовська районна рада Херсонської області.

Вжиття роботодавцем заходів для працевлаштування працівника на іншому підприємстві чи після розірвання з працівником трудового договору відповідно до вимог частини другої статті 40, частини третьої статті 49<sup>2</sup> КЗпП України не є обов'язком роботодавця.

Власник є таким, що належно виконав вимоги частини другої статті 40, частини третьої статті 49<sup>2</sup> КЗпП України щодо працевлаштування працівника, якщо запропонував йому наявну на підприємстві роботу, тобто вакантну посаду чи роботу за відповідною професією чи спеціальністю, чи іншу вакантну роботу, яку працівник може виконувати з урахуванням його освіти, кваліфікації, досвіду тощо.

При цьому роботодавець зобов'язаний запропонувати всі вакансії, що відповідають зазначеним вимогам, які існують на цьому підприємстві, незалежно від того, в якому структурному підрозділі працівник, який вивільнюється, працював.

Згідно з листом голови Нововоронцовської районної державної адміністрації Херсонської області від 3 серпня 2012 року, до моменту створення зазначеної комунальної установи у штаті відділу освіти числилось двадцять три особи, а після скорочення чисельності працівників лишилось три: начальник відділу освіти, головний спеціаліст відділу освіти та провідний спеціаліст відділу освіти (а. с. 124).

Посада завідувача районним методичним кабінетом, яку обіймала ОСОБА\_1, скорочена.

Зазначене також підтверджується штатними розписами відділу освіти Нововоронцовської районної державної адміністрації Херсонської області станом на 1 січня 2011 року та на 5 січня 2012 року (а. с. 137 - 138).

Наявність посад у відділі освіти чи Нововоронцовській районній державній адміністрації Херсонської області, вакантних, на момент повідомлення ОСОБА\_1 про скорочення чисельності штату працівників, судами не встановлено.

Оскільки обов'язок по працевлаштуванню працівника покладається на власника з дня попередження про вивільнення до дня розірвання трудового договору, за змістом частини третьої статті 49<sup>2</sup> КЗпП України роботодавець є таким, що виконав цей обов'язок, якщо працівникові були запропоновані всі інші вакантні посади (інша робота), які з'явилися на підприємстві протягом цього періоду і які існували на день звільнення.

Установивши наявність обставин, передбачених пунктом 1 частини першої статті 40 КЗпП України, суди дійшли обґрунтованого висновку, що звільнення ОСОБА\_1 відбулось з дотриманням вимог трудового законодавства, у тому числі положень статті 49<sup>2</sup> КЗпП України.

Таким чином, у справі, яка переглядається, рішення касаційної інстанції є законним.

За таких обставин підстави для задоволення заяви ОСОБА\_1 та скасування ухвали колегії суддів судової палати у цивільних справах Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ від 1 жовтня 2014 року відсутні.

Керуючись статтями 355, 360<sup>5</sup> ЦПК України (в редакції, що діяли до набрання чинності Закону N 192-VIII) та статтею 360<sup>3</sup> ЦПК України, судові палати у цивільних та адміністративних справах Верховного Суду України **постановили:**

У задоволенні заяви ОСОБА\_1 про перегляд ухвали колегії суддів судової палати у цивільних справах Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ від 1 жовтня 2014 року відмовити.

Постанова Верховного Суду України є остаточною і може бути оскаржена тільки з підстави, передбаченої пунктом 3 частини першої статті 355 ЦПК України.

**Головуючий:**

**Судді:**

**В. І. Гуменюк**

**О. Ф. Волков**

**Л. І. Григор'єва**

**М. І. Гриців**

**О. А. Коротких**

**О. В. Кривенда**

**В. В. Кривенко**

**Н. П. Лященко**

**Л. І. Охрімчук**

**П. В. Панталієнко**

**О. Б. Прокопенко**

**Я. М. Романюк**

**І. Л. Самсін**

**Ю. Л. Сенін**

**В. М. Сімоненко**

**В. Л. Маринченко**

## **ПРАВОВА ПОЗИЦІЯ у справі за N 6-40цс15**

Частиною другою статті 40 КЗпП України встановлено, що звільнення з підстав, зазначених у пунктах 1, 2 і 6 цієї статті, допускається, якщо неможливо перевести працівника, за його згодою, на іншу роботу.

Згідно із частинами першою та третьою статті 49<sup>2</sup> цього Кодексу про наступне вивільнення працівників персонально попереджають не пізніше ніж за два місяці. Одночасно з попередженням про звільнення у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці власник або уповноважений ним орган пропонує працівникові іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації.

Власник є таким, що належно виконав вимоги частини другої статті 40, частини третьої статті 49<sup>2</sup> КЗпП України щодо працевлаштування працівника, якщо запропонував йому наявну на підприємстві роботу, тобто вакантну посаду чи роботу за відповідною професією чи спеціальністю, чи іншу вакантну роботу, яку працівник може виконувати з урахуванням його освіти, кваліфікації, досвіду тощо.

При цьому роботодавець зобов'язаний запропонувати всі вакансії, що відповідають зазначеним вимогам, які існують на цьому підприємстві, незалежно від того, в якому структурному підрозділі працівник, який вивільнюється, працював.

Оскільки обов'язок по працевлаштуванню працівника покладається на власника з дня попередження про вивільнення до дня розірвання трудового договору, за змістом частини третьої статті 49<sup>2</sup> КЗпП України роботодавець є таким, що виконав цей обов'язок, якщо працівникові були запропоновані всі інші вакантні посади (інша робота), які з'явилися на підприємстві протягом цього періоду і які існували на день звільнення.

Вжиття роботодавцем заходів для працевлаштування працівника на іншому підприємстві чи після розірвання з працівником трудового договору відповідно до вимог частини другої статті 40, частини третьої статті 49<sup>2</sup> КЗпП України не є обов'язком роботодавця.

---